



- Offensant
- Obscène
- Dégradant
- Suggestif
- Inapproprié
- Rabaissant
- Inopportun
- Coercitif
- Illégal
- Hostile
- Intimidant

Harcèlement Sexuel

sur le lieu
de travail

REMARQUES

Discrimination

ATTACHEMENTS

PLAISANTERIES
PAROLES

Actions

REMARQUES

Discrimination

Actions Plaisanteries

Attouchements

MENACES

Testes

Actions

Discrimination

Attouchements

FORCE

Actions

Testes

Plaisanterie

PAROLES

Le harcèlement sexuel nuit à la productivité de l'environnement de travail, influe sur les décisions personnelles par des préoccupations hors de propos et rabaisse généralement les employés victimes de harcèlement.

Par ailleurs, le harcèlement sexuel constitue une violation des lois fédérales, des États et des comtés sur l'égalité de l'emploi.

LE HARCÈLEMENT SEXUEL EST UN DÉLIT PUNI PAR LA LOI !

Le harcèlement sexuel sur le lieu de travail est un délit puni par la loi ! Tout employeur est légalement responsable de faire en sorte qu'il n'y ait aucun acte de harcèlement sexuel sur le lieu de travail.

En 1980, la Commission de l'égalité des chances devant l'emploi (Equal Employment Opportunity Commission, EEOC) a publié des directives relatives au harcèlement sexuel, exigeant que les employeurs prennent les mesures nécessaires pour garantir un lieu de travail sans harcèlement sexuel. Ces directives sont encore en vigueur aujourd'hui.

L'une des initiatives qu'un employeur peut prendre est d'établir et de faire connaître un règlement contre le harcèlement sexuel.

La Cour Suprême a statué que l'employeur peut être tenu responsable de la conduite de ses employés s'il **a été ou aurait dû être au courant** du harcèlement sexuel.

Cette brochure a été conçue pour aider les superviseurs, les directeurs et les employés à reconnaître, prévenir et traiter les cas de harcèlement sexuel sur le lieu de travail et à promouvoir un environnement de travail qui rejette toute forme de harcèlement sexuel.

Pour plus de renseignements, veuillez contacter la Commission pour les femmes du Comté de Montgomery (240-777-8300) ou le Bureau des droits de la personne (Office of Human Rights) (240-777-8450).

Les informations contenues dans cette brochure ont été mises à jour conformément à la loi en vigueur depuis décembre 2004 en consultation avec le Centre juridique de les femmes du Maryland (Maryland Women's Law Center) et le Bureau des droits de la personne du comté de Montgomery (Montgomery County Office of Human Rights) en juin 2008.

QU'EST-CE QUE LE HARCÈLEMENT SEXUEL ?

Selon la EEOC, le harcèlement sexuel se définit comme étant des avances sexuelles contre la volonté de la victime, des sollicitations de faveurs sexuelles ou d'autres comportements verbaux ou physiques de nature sexuelle lorsque :

- la soumission à un tel comportement est considérée, explicitement ou implicitement, comme un terme ou une condition d'emploi d'une personne ;
- la soumission à ou le rejet d'un tel comportement par une personne sert de base aux décisions liées à l'emploi affectant cette personne ; ou
- l'objectif ou l'effet d'un tel comportement est d'interférer de manière excessive avec les performances de travail d'une personne ou de créer un environnement de travail intimidant, hostile ou agressif.

Le harcèlement sexuel peut se produire entre collègues ou entre employés et supérieurs. Ces deux types de harcèlement sexuel sont contraires à la loi.

COMPORTEMENT INTERDIT

Parmi les exemples de harcèlement sexuel, on peut citer tout comportement écrit, verbal, physique ou autre qui interfère avec les performances de travail d'un individu ou crée un environnement de travail intimidant, hostile ou agressif, tel que :

- des lettres ou mots suggestifs ou obscènes ;
- des sollicitations de faveurs sexuelles comme condition à l'emploi ou à l'attribution d'avantages tels que le salaire, les promotions ou les congés ;
- des remarques ou plaisanteries de type sexuel ou dégradantes ;
- des avances contre la volonté de la victime, des atouchements sexuellement suggestifs, un contact corporel, des menaces, ou la force ; ou
- des gestes sexuels et l'exposition d'objets ou d'images indécentes et sexuellement explicites.

Le harcèlement sexuel nuit à la productivité de l'environnement de travail, influe sur les décisions personnelles par des préoccupations hors de propos et rabaisse généralement les employés victimes de harcèlement.

Par ailleurs, le harcèlement sexuel constitue une violation des lois fédérales, des États et des comtés sur l'égalité de l'emploi.

PROTECTION LÉGALE

Loi Fédérale

Le Titre VII de la loi sur les droits civils (Civil Rights Act) de 1964 interdit toute discrimination au travail liée au sexe en ce qui concerne tous les termes, conditions ou privilèges de l'emploi et autorise certains dommages et intérêts compensatoires et punitifs.

La EEOC a publié divers documents fournissant des directives pour l'interprétation des aspects de la loi liés au harcèlement sexuel. Veuillez contacter la EEOC à www.eeoc.gov.

Loi du Maryland

Code civil – L'article 49B du Code annoté du Maryland (Annotated Code of Maryland) interdit toute discrimination au travail liée au sexe en ce qui concerne les indemnités, les termes, les conditions ou les privilèges.

Code pénal – Les paragraphes §§3-307 et 3-308 du Code du Maryland de Droit pénal (MD Code, Criminal Law) interdisent les sollicitations ou contacts sexuels coercitifs, y compris les attouchements intentionnels de toute partie intime du corps de la victime par un autre individu sans le consentement de la victime.

Décret sur le harcèlement sexuel et la discrimination sexuelle – Le décret du Maryland 01.01.1995.19 (COMAR 01.01.1995.19) interdit le harcèlement et la discrimination sexuels au sein du Gouvernement de l'État du Maryland.

Loi du comté de Montgomery

Civil Code – Le Chapitre 27, Article 1, Division 3 du Code du comté de Montgomery de 2001 interdit toute discrimination liée au sexe en ce qui concerne les indemnités, les termes ou les conditions liés à l'emploi.

QUELQUES DÉMARCHES À LA DISPOSITION DES VICTIMES

Si la situation le permet, dites au harceleur que son comportement sexuel est déplaisant, offensant et doit cesser immédiatement.

● **Conservez des traces écrites personnelles.**
Documentez aussi précisément que possible les incidents tels qu'ils se sont déroulés. Citez les noms des témoins potentiels, votre réaction, et les démarches que vous avez faites auprès de votre employeur pour résoudre le problème, ainsi que toute autre information qui pourrait s'avérer utile ultérieurement. Faites une copie de ces traces écrites et conservez-les dans un endroit sûr loin de votre lieu de travail.

● **Demandez à vos collègues s'ils ont subi le même type de harcèlement de la part de l'individu concerné.**

Pour plus de documentation, vous pouvez (mais ce n'est pas une obligation) faire les démarches suivantes :

- Portez plainte auprès de votre supérieur (ou, si le harcèlement a été commis par votre supérieur direct, de son supérieur)
- Envoyez une lettre au harceleur par courrier recommandé avec accusé de réception. Expliquez-lui que vous êtes offusqué de son comportement et exigez que cette conduite cesse immédiatement. Conservez une copie de cette lettre ainsi que l'accusé de réception prouvant que le harceleur a bien reçu votre courrier.

Si son comportement continue :
Portez plainte auprès de votre employeur et/ou d'une agence gouvernementale. Consultez la rubrique « Où demander de l'aide » page 8.

CE QUE TOUT EMPLOYEUR DOIT SAVOIR

Le harcèlement sexuel est une forme de discrimination sexuelle, laquelle constitue une violation des lois fédérales, des États et des comtés.

Dans le Comté de Montgomery, la loi exige que tous les employeurs assurent à leurs employés un lieu de travail qui rejette toute forme de harcèlement lié aux particularités suivantes d'une personne :

- Sexe
- Race
- Couleur de peau
- Religion
- Origines
- Handicap mental ou physique
- Âge
- Situation de famille, ou
- Orientations sexuelles
- Ascendance
- Code génétique
- Responsabilités familiales
- Identité sexuelle*

La loi exige aussi que les employeurs consacrent une attention particulière aux plaintes liées au harcèlement sexuel et qu'ils prennent les mesures nécessaires pour prévenir et sanctionner ce comportement.

Il est contraire à la loi de s'opposer à un employé qui dépose une plainte liée à un harcèlement sexuel.

Les employeurs doivent notifier chaque employé que le harcèlement sexuel est illégal et ne sera en aucun cas toléré.

LES DÉMARCHES QUE LES EMPLOYEURS DOIVENT SUIVRE

- **Établir et faire connaître un règlement interdisant le harcèlement sexuel sur le lieu de travail.**
- **Inclure le thème du harcèlement sexuel dans les programmes de formation d'encadrement et d'orientation des employés.**
- **Informers les employés des procédures requises pour les plaintes liées au harcèlement sexuel au sein de l'organisation.**
- **Examiner toute plainte liée au harcèlement sexuel promptement et exhaustivement et conclure par les sanctions appropriées pour les contrevenants.**
- **Soyez conscient des diverses responsabilités mises en cause dans les cas de harcèlement sexuel. Les corporations, les directeurs, les superviseurs et les employés peuvent être poursuivis en justice et tenus personnellement responsables de leur propre conduite et de celle des employés qu'ils supervisent.**

La EEOC souligne également que « lorsque des opportunités ou privilèges d'emploi sont accordés en raison de la soumission d'un individu aux sollicitations de faveurs sexuelles de la part de l'employeur, ce dernier peut être tenu responsable de discrimination sexuelle illégale à l'encontre d'autres personnes qualifiées pour recevoir les opportunités ou privilèges d'emploi qui leur ont été refusées ».

QUI CONTACTER

Dans le comté de Montgomery, tout individu peut porter plainte pour harcèlement sexuel auprès des agences fédérales, de l'État ou du comté indiquées ci-dessous. Les plaignants doivent discuter avec les représentants de ces agences pour décider de la marche à suivre dans chaque cas. La durée limite pour porter plainte pour harcèlement sexuel varie entre six mois, aux niveaux fédéral et de l'État, et un an au niveau du comté.

Pour les cas impliquant un contact sexuel lié à des menaces, un recours à la force ou des actes d'intimidation, des accusations criminelles peuvent également être portées pour agression sexuelle.

Qui contacter pour porter plainte :

- **Votre supérieur**
- **Le département des ressources humaines de votre employeur**
- **Un avocat**
- **Bureau des droits de la personne du comté de Montgomery**
240-777-8450
- **Commission du Maryland sur les relations humaines**
410-767-8600 (Baltimore)
ou 1-800-637-6247
www.mchr.state.md.us
- **Commission fédérale de l'égalité des chances devant l'emploi**
1-800-669-4000
www.eeoc.gov

Qui contacter pour d'autres services :

- **Programme d'assistance aux victimes et contre les agressions sexuelles du comté de Montgomery (VASAP)**
Numéro d'urgence 24h/24:
(240)777-HELP (4357)
Ligne centrale: (240)777-1355
www.montgomerycountymd.gov/vasap
- **Commission pour les femmes du comté de Montgomery**
Centre de carrières et d'orientation
240-777-8300
www.montgomerycountymd.gov/cfw

Sites Internet utiles :

- **Association nationale des avocats du travail (NELA)**
www.nela.org
- **Égalité des chances sur le lieu de travail (Workplace Fairness)**
www.workplacefairness.org



**Commission pour les femmes du
comté de Montgomery
401 N. Washington Street, Suite 100
Rockville, MD 20850
(240)777-8300**

www.montgomerycountymd.gov/cfw